



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Administración de compensación y productividad laboral en los
trabajadores de las distribuidoras autorizadas de Claro
Chimbote, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Castro Lazaro, Milagros Isabel (ORCID: 0000-0003-0341-7314)

ASESOR:

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos (ORCID: 0000-0002-5582-0124)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo y herramientas Gerenciales

CHIMBOTE – PERÚ
2020

Dedicatoria

Este trabajo de investigación va dedicado en primer lugar a Dios, pues sin él nada sería posible, a mi familia, quienes son el motor que me impulsa a continuar esforzándome, por apoyarme siempre y permitirme la culminación de mi tesis.

Milagros Castro.

Agradecimiento

Quiero empezar agradeciendo al padre celestial, por guiarme y hacer posible todo esto. A mis docentes quienes estuvieron durante todo el proceso de la maestría, a mis asesores por su exigencia, en la ejecución del trabajo de investigación.

Además, a mis padres, por aguantarme en momentos de estrés que presenciaron.

Milagros Castro.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
índice de graficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
V. RESULTADOS	24
VI. DISCUSIÓN	27
VII.CONCLUSIONES	30
VIII.RECOMENSACIONES	31
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de estudio de las DACS	17
Tabla 2. Nivel de relación entre la administración de compensación y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras de claro Chimbote, 2020	21
Tabla 3. Nivel de relación entre la dimensión remuneración y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras de claro Chimbote, 2020	22
Tabla 4. Nivel de relación entre la dimensión planes de incentivos y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras de claro Chimbote, 2020	22
Tabla 5. Nivel de relación entre la dimensión prestaciones y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras de claro Chimbote, 2020	23

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1. Correlación de las variables administración y productividad	21
Gráfico 2. Variable administración	73
Gráfico 3. Dimensión remuneración	74
Gráfico 4. Dimensión planes de incentivos	75
Gráfico 5. Dimensión prestaciones	76
Gráfico 6. Variable productividad	77
Gráfico 7. Dimensión rendimiento en la tarea	78
Gráfico 8. Dimensión rendimiento en el contexto	79
Gráfico 9. Dimensión comportamientos perjudiciales	80

Resumen

Mi trabajo de investigación tuvo como objetivo principal comprobar si existía relación entre administración de compensación y productividad en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de claro Chimbote, 2020. Se trabajó con distintos autores entre los más destacados se pudo detallar a Varela y Gabini. Esta investigación es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional de diseño no experimental con corte transversa, en la recaudación de datos se utilizó de instrumento un cuestionario de escala Likert, se aplicó en una población de 60 colaboradores del área de ventas.

Teniendo como resultados del objetivo principal, con la prueba estadística de Rho Spearman, ($Rho = 0.728$, Sig. (Bilateral) $= 0.000$) afirma que existe una correlación alta entre las dos variables de estudio.

Por otro lado, con respecto a los objetivos específicos que tratan acerca relación de las dimensiones de la administración de compensación con la variable productividad laboral, utilizando la prueba estadística de Rho Spearman, que el índice más elevado en significancia es la dimensión remuneración ($Rho = 0.725$), planes de incentivos ($Rho = 0.719$) y finalmente a las prestaciones con ($Rho = 0.542$). Concluyendo, que todas las dimensiones de la variable administración tienen relación directa, con la variable productividad.

Palabras clave: administración, compensación, productividad, incentivos, remuneraciones.

Abstract

The main objective of my research work was to check if there was a relationship between compensation administration and productivity in the workers of the authorized distributors of Claro Chimbote, 2020, and the dimensions of the compensation administration variable were also analyzed. We worked with different authors, among the most prominent of which we could detail Varela and Gabini. This research is of an applied type, with a quantitative approach, of a correlational level of non-experimental design with a cross-section, in the collection of data the survey technique was used and as a scale questionnaire instrument, it was applied in a population of 60 collaborators of the sales area.

Taking as results of the main objective, we can affirm with the statistical test of Rho Spearman, ($Rho = 0.728$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), that there is a high relationship between the two study variables.

On the other hand, with respect to the specific objectives dealing with the relationship between the dimensions of the compensation administration variable with the labor productivity variable, we can affirm with the Rho Spearman statistical test, that the highest index in significance is the compensation dimension ($Rho = 0.725$), incentive plans ($Rho = 0.719$) and finally benefits with ($Rho = 0.542$). Concluding that all the dimensions of the administration variable are directly related to the productivity variable.

Keywords: compensation administration, productivity, incentives, remunerations.

I. INTRODUCCIÓN

Como se ve hoy día es más evidente que nos encontramos frente a un mundo cambiante, con todo esto de la globalización las empresas están pendientes de los cambios y la productividad de los empleados toma una importancia vital para las entidades multinacionales puesto que ellas siempre están utilizando herramientas y estrategias que servirán de vital ayuda para mantener siempre a sus trabajadores satisfactoriamente conformes, siendo esto un impulsor para los colaboradores y empresas que ayudarán a cumplir cada uno de los objetivos trazados en la organización; así de esta forma ayudará a eliminar o disminuir los motivos por los cuales conllevan la baja de productividad de los colaboradores teniendo como ejemplo las quejas de los trabajadores, gestión ineficaz, pagos de planillas erróneos.

Bank (2013, p. 14) La oportunidad de la productividad se puede hallar en reconocer y aprovechar la distribución de conocimientos que ayudarán al crecimiento de la productividad en muchas de las entidades más exitosas de todo el mundo para las nuevas generaciones, así mismo, (OCDE, 2015, párr. 6).

El déficit rendimiento de los colaboradores puede interrumpir las maniobras, dañando las mejores conexiones hacia los consumidores y la tardanza que se hace durante la repartición de beneficios y atención, además de tener participación en el bajo rendimiento de la productividad de un país. Jaimes, Lizardo y Rojas (2018, p. 21) suscitó que el alto rendimiento es un elemento importante en las decisiones que se ejecuten en una institución, ya que estas siempre están propensas a estar vulnerables, a tratar con dificultades y con una latente falta de mejora continua, de igual manera (Vásquez, 2018, p. 34).

De Oliveira, Cabral, Dos Santos, Pessoa & Roldán (2014) en un estudio ejecutado, suscribe que los cambios que las organizaciones vienen padeciendo, nuevos modos de pagos más eficaces. Muchas veces la remuneración estratégica es debatible, el sistema de retribución y por capacidades son resaltantes, las organizaciones aún creen en preservar la retribución operacional, el cual cuenta con respaldo de los enlaces de calificación de puestos de trabajos a los cuales están acostumbrados (p. 15).

Existen escasas investigaciones experimentales que manejen una conexión entre tácticas y políticas de retribución. Las descripciones financieras que tiene conexión entre los bonos y la retribución dentro de un centro de labor, mencionada por algunos creadores economía del personal, ha avanzado de manera creciente en los últimos años tanto así que les ha permitido comprender de modo conveniente las partes de recompensa y plantear novedades más creativas (Krause, 2015, p. 32).

Los peruanos percibieron que el rendimiento se encontró algo detenido, en cambio la economía se veía incrementada en un nivel hasta el 6% en el año, el desempeño que hacían los trabajadores no pasaba los 1.5% anualmente (Céspedes, Lavado y Ramírez-Roldán, 2016, p. 85; Lavado, 2018, p. 67).

Se muestra que, a finales de ciclo, en distintas áreas el esfuerzo del trabajador demuestra un importante aumento, a excepción de la pesca, mostrando un crecimiento más elevado en el área del comercio con 45.4% que se detalla por la significativa participación del sector privado y el valor monetario de producción, manifestándose en elevadas inauguraciones de nuevos centros de atención y supermercado. (Cámara de Comercio de Lima [CCL], 2018, p. 45).

Muchas entidades tienen la propuesta de cambiar a un estilo de compensación donde no solo se basará en el beneficio económico, además de adaptarse a nuevas tendencias actuales que se van presentando en el mercado globalizado. Esto involucra idear tácticas que ayuden mantener los requerimientos y atención de los colaboradores, que llegue a manifestar un ambiente de trabajo más cómodo, además de trabajadores más contentos que retornen de igual manera a las organizaciones (Velásquez, 2018, p. 24).

Las retribuciones otorgadas a los trabajadores llegan a ser uno de los motores más grandes que impulsa a un empleado a dejar su lugar de trabajo. Cualquier individuo que sienta feliz en su entorno de empleo será más eficiente y más leal a su organización, Pabilonia (2019, p. 19). Una persona sabiendo que se desempeña bien en su trabajo le otorgaría beneficios a nivel de compensación se sentirá motivado para seguir efectuando de manera eficiente sus funciones, e ir creciendo de manera profesional. Tener un buen capital humano realmente

complacido y bien pagado ayudará que la organización pueda lograr cada uno de sus objetivos y metas trazadas en corto mediano y largo plazo. (Van, 2015, p. 36).

Las distribuidoras de claro son centros atención especializadas en telecomunicaciones, las cuales brindan servicio de telefonía móvil, fija. Además de otros servicios como internet, cable satelital. Estas distribuidoras cuentan con personal administrativo, asesores comerciales; quienes atienden en las tiendas autorizadas, asesores corporativos; hacen ventas dirigidas a empresas y fuerza de ventas; encargadas de impulsar las ventas directas que se dan en la vía pública. Existen algunas observaciones con respecto a un grupo de personas que laboran en esta entidad, los cuales están mostrando un pésimo comportamiento, hacia el personal que labora hace poco en la empresa, además que no muestran compromiso con la organización e incluso hay incidencia de falta de empatía hacia los colegas que necesitan la ayuda del personal más antiguo.

En la realidad problemática se muestra, que en esta investigación tenemos como interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre la administración de compensación y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de Claro Chimbote, 2020?

Se consideró la justificación metodológica ya que se empleó un método cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, una de las estrategias de poder conseguir los datos esenciales que se requieren es la encuesta, y como instrumento se empleó un cuestionario de nivel Likert y todo este proceso fue desarrollado en el (SPSS) versión 21 en busca de cuantificar el nivel de productividad en las organizaciones que se estudia. Eso nos permite trazar el nivel de desempeño del trabajador en las organizaciones que ese estudió. De esta manera cada resultado de esta indagación se valida en técnicas de investigación, además que esto se puede emplear para estudiar otros tipos de investigaciones.

Con la justificación práctica, siguiendo a la par con los objetivos de la investigación, lo que descubramos podremos dar a conocer o plantear soluciones definitivas a las dificultades que se van presentando en la empresa tales como; la baja productividad, las faltas de asistencias, demoras en la llegada de entrada, consecutivas contrataciones, reproches del personal que trabaja en la

organización. Además, estos resultados recogidos apoyaron a proponer al gerente, una mejora o cambio de reglamentos y políticas que sirvieran de ayuda para un excelente manejo del área de ventas, esto ayudó que el personal que labora en esa entidad tenga un alto nivel de cultura organizacional dentro de la organización, ya que ayudó a reducir el nivel de reproches y protestas, obteniendo trabajadores más eficientes dentro de la organización.

En base a la interrogante de la investigación se concretaron las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación entre la administración de compensación y la productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de Claro Chimbote, 2020.

Ho: No existe relación entre la administración de compensación y la productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de Claro Chimbote, 2020.

El objetivo general de la investigación es: Establecer la relación entre la administración de compensación y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de Claro Chimbote, 2020.

Los objetivos secundarios a tratar son:

Establecer la relación entre la remuneración y la productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de Claro Chimbote, 2020.

Establecer la relación entre los planes de incentivos y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de Claro Chimbote, 2020.

Establecer la relación entre prestaciones y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de Claro Chimbote, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para poder tener un enfoque más centrado en esta investigación respecto a los antecedentes internacionales, primero se planteó el trabajo de Núñez (2016) en su investigación se examinó la actitud de la compensación de los directores ejecutivos por medio de dos herramientas o tipos de modelos econométricos. Lo que hizo fue medir el rango de total de compensación, que determinó que si existe relación entre las dos variables estudiadas. La muestra está conformada por 97 directores, los cuales se dividieron en gerentes y subgerente. Es una investigación de tipo correlacional con enfoque cuantitativo. Se utilizó las entrevistas personales y encuestas, como técnica el cuestionario fue el instrumento que se aplicó a los participantes de esta investigación. Se determinó que si existe relación de alta relevancia entre la variable compensación y desempeño de los accionistas de estas empresas (p. 156)

Ochoa (2014) en el cual se tenía como meta principal el dominio del motivo en la productividad laboral en la empresa municipal aguas de Xelaju EMAX de la ciudad de Quetzaltenango; utilizó las teorías de motivación de Gray y en la variable productividad laboral se utilizó como referencia al autor Van Der . Dicho estudio es un modelo que no vincula a las variables, que describió a cada una de ellas. Teniendo como muestra a 50 personas. En este estudio se pudo determinar que de una manera el rango de ánimo, tiene gran relevancia en el nivel de productividad laboral, los resultados obtenidos nos detallaron que el 75% del personal se encuentran el rango de motivación siendo está en la cual se cuenta con un logro de una productividad óptima y eficiente y de un rango elevado. Se estudió la variable productividad laboral, en esta se visualizó una gran ineficiencia del personal que labora, carencia en el trabajo en equipo resultando con una baja producción.

Se consideró esta investigación ya que nos detalló que es lo necesario para que un capital humano este motivado, es esencial que se le motive también de una manera económica, teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos en este estudio nos da la facilidad de ejecutar comparaciones definidas, en el desarrollo de las discusiones que se encontraron en nuestra propia investigación. Además, se le aconseja al investigador agregar la variable de administración de compensación,

el cual será de ayuda para conocer su vinculación con la eficiencia y optimo trabajo de cada empleado (p. 96).

Rodríguez (2018) en su investigación para recibir el rango de grado superior, el investigador halló como objetivo general determinar la conexión de los modelos de incentivos con el arduo trabajo de los colaboradores en la asociación SUMMMA S. A. de C. V., a raíz de la objetividad de cada uno de sus colaboradores y de esa manera establecer una mejora en la ejecución de escala de compensación que obtendrán; el investigador se basó en la base teórica de modelos de retribución del escritor Juárez y en la variable productividad utilizó las teorías de Ibarra. Se concluye que se consiguió datos importantes para demostrar la relación que tiene el esquema de compensación con la productividad laboral de los colaboradores en estudio, consiguiendo el nivel de relación por Rho Spearman igual a 0.582 con un rango de error de 0.05. Se visualizó que en la variable productividad laboral tiende a tener una inclinación a bajar, esto por causa de que el personal se encuentra en un nivel bajo de satisfacción.

Este estudio se tomó como referencia para esta investigación ya que nos otorgó, conocer que la compensación que el colaborador distingue por el nivel de sacrificio aportado, información, esta debe ser adquirida por el trabajador en lo más mínimo, con esto la productividad se verá reflejada, con una mayor posibilidad de recibir la retribución deseada (p. 115).

Para Aguilar, Pérez y Madriz (2013) en su estudio tenían como objetivo principal idear una mejora de beneficios hacia el trabajador como una contribución al excelente rendimiento y al óptimo servicio que se da en las entidades del sector farmacias, logrando que se convierta en un elemento de vital importancia como incentivo emocional, que ayudará al aumento de utilidad y por ende ayuda a mejorar el servicio que desempeñan, se utilizó como instrumento un cuestionario. Su población abarcaba a 110 farmacias, de las cuales se dividían en varios aspectos. Su muestra solo abarco al 10%, se diseñó una proposición de mejoría para el colaborador, entablado un estándar de bonificaciones económicas y no económicas que se visualiza en la aplicación del plan Scanlon, con ello se tiene pensado incrementar su rendimiento en su área de labor, el trabajo (p. 85).

Carrillo (2016) en su investigación quería hallar el objetivo general, el cual era identificar la correlación que vincula a la variable sueldos motivacionales en los colaboradores del centro de ventas P. S.; manipuló distintas fuentes de información entre ellas el sueldo motivacional de Castro. Esta investigación es de rango descriptivo correlacional. Su universo de investigación fue de 1 docena de trabajadores: no utilizó muestra ya que su población era muy reducida. En este estudio se halló algunos resultados, con los cuales se pudo corroborar que afirmativamente si existía un alto nivel de relación directa entre salario emocional y la productividad

Fue tomada como referencia esta investigación ya que nos proporcionó resultados que demostraron que hay trabajadores que están incumpliendo con las diferentes características que se planean por parte de la empresa, siendo estos muy importantes, ya que permite elevar el potencial de los colaboradores y así obtener los mejores resultados en torno a la productividad y optimización que se solicita de ellos (p. 64).

Como referencia en cuanto a los antecedentes nacionales tenemos a Pozo (2018) en su investigación tenía como idea principal hallar si existe vinculación de las variable retribuciones y el esfuerzo de sus colaboradores de la entidad distrital de Végueta, 2017; manipuló varias bases teóricas entre ellas a autores como Juárez & Carrillo y para la variable desempeño se manipuló teorías de Robbins. Este estudio es no experimental, de tipo aplicada, de nivel correlacional. Su muestra eligió de manera aleatoria, la cual consistió de 92 colaboradores. Se ejecutó una encuesta y cuestionario fue presentado a las 92 personas. Se determinó que existe un alto grado correlación entre ambas variables. Mostrando una relación de 0.754 con respecto al rango de Bisquerra.

Se creyó conveniente tomar como referencia a esta investigación, fue porque nos brinda datos relevantes acerca de la importante relación de las variables retribuciones y el esfuerzo del personal de dicha entidad estudiada, nos hizo reconocer la importancia de las compensaciones hacia el colaborador, y su desempeño ante estas. Ya que una mala administración de compensación afectará de manera directa a la producción de cualquier organización, lo que puede llegar a ocasionar rotación de personal frecuentemente. Por ende, denota

importancia para el apoyo en la discusión de la investigación en curso (p. 126).

En la investigación de Jiménez (2018) cual objetivo era establecer la relación que denota la variable compensaciones y el desempeño laboral en los trabajadores en la asociación fundo Muchick-Damper S. A. C. 2017; tuvo como bases teóricas al autor Dessler el cual nos habló acerca de la variable compensación y en la variable desempeño laboral, se consideró las teorías del autor Peña. Se trabajó con una muestra de 120 trabajadores los cuales pasaron los estándares de selección. Las técnicas que se emplearon para la recaudación de información fueron la encuesta, prueba de productividad y el instrumento que se manejo fue un cuestionario en escala tipo Likert, con la verificación de los resultados se pudo determinar que existe influencia alta entre las variables compensación y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de $r = 0.82$ lo cual demuestra que la retribución financiera es de vital significancia en torno el desenvolvimiento del trabajador, por otro lado, los hallazgos acerca del desenvolvimiento del trabajador se manifestó de una forma más frecuente, puesto que su puntuación es tan solo de 36.

Se incluyó como antecedente a esta investigación ya que nos proporcionó conocimientos validados por los resultados obtenidos, ya que demuestra que los trabajadores no perciben un tipo de igualdad dentro y fuera de la entidad estudiada, así mismo nos hace referencia a que los trabajadores están más impulsados por una retribución económica, más que la de incentivos emocionales, de igual manera los resultados obtenidos apoyarán a la discusión que se presentará con los resultados verificados de nuestra investigación (p. 79).

En el estudio que llevo a cabo Miranda (2018, p. 119) tuvo como objetivo evidenciar la influencia de la variable administración de compensación y el desempeño laboral en la empresa Newrest SAC Callao, 2018; se basó en distintas teorías, pero entre ellas las del autor Varela, para la variable compensación y al autor Snellp. Este trabajo de indagación fue de tipo correlacional. Su muestra estaba conformada por 30 colaboradores de las áreas correspondientes a investigar, la técnica que manipuló fue un cuestionario, previamente diseñada en escala tipo Likert. Se determinó que, si hay una relación moderada entre las variables de estudio que se llevó a cabo en la empresa Newrest Perú SAC callao 2018,

resultando con una correlación de 0.473 corroborando dicho trabajo de investigación.

Se creyó conveniente tomar como parte de referencia a esta investigación ya que nos proporcionó información potencialmente beneficiosa acerca de la administración de la compensación ya que es una de las acciones que ejecutan las empresas para manejar un más alto nivel de competitividad en un mercado totalmente cambiante, el cual les ayudara a mostrar cuán grande son las inversiones en operación siendo esta una estrategia para atraer un capital humano óptimo y elevadamente eficiente (p. 86).

Carnaqué (2014) en su investigación relató las principales cualidades de las variables compensación salarial y el desempeño en los colaboradores de la IESTP Abaco Chiclayo. Este estudio fue de guiado de manera correlacional, cuantitativa. Su población está conformada por 52 profesionales que ejercían en dicha institución. Para la recolección de información hubo observación directa, entrevistas personales y cuestionarios completada por ellos. Encontraron indicios para afirmar que existía relación congruente entre las dos variables, ya que se consiguió un rango 0.625. Con ello se pudo proponer cambios en dicha institución, para fomentar el sistema de compensaciones como, un control de asistencia, asignación de trabajos, con horas de descanso.

Se eligió a esta investigación como referencia ya que nos detalla la importancia de un buen sistema de incentivos en una organización, ya que recaba que sin este la producción de una empresa puede decaer, y por consecuente puede ocasionar problemas preocupantes como inasistencias, tardanzas continuas, además que apoya la presente investigación al momento de sobrellevar el proceso de discusión (p. 63).

En la investigación Marruffo y Rengifo (2018) tenían como objetivo principal socavar cualquier existencia de vinculación de la retribución económica y el cumplimiento operativo de los empleados de la organización de construcción San Judas Tadeo año 2018; se manipuló las bases teóricas de los autores Rondón y Schmitz y en la variable cumplimiento laboral corresponden a las del autor Chiavenato. Su universo lo conformaron 25 personas de turno del área de administración y manipuladores, no se utilizó una muestra, ya que, siendo la

población mínima, se consideró solo hacerlo con ellos. Se pudo determinar que, si existe influencia significativa entre las dos variables investigadas, resultando con un nivel de correlación igual a 0.463 resultando ser un porcentaje favorable para la investigación (p. 59).

Para el progreso de la actual investigación se manejó bases teóricas que tienen vínculo con las variables de investigación ya que sirvió de ayuda a la hora de exponer y apoyar el desenlace de la siguiente investigación con una correcta lista de referencias.

Comenzando con la variable administración de compensación, el autor Varela (2013, p. 45) nos detalló de manera clara y precisa que cada remuneración que se le otorga a cada trabajador se basa en el conjunto de prestaciones, incentivos, esto es entregado a cada uno por ejecutar de manera eficiente cada una de sus funciones, cumpliendo fielmente con los objetivos establecidos por la organización, así mismo (Azzam, 2019, p. 23).

Se precisa que entre las dimensiones de la variable administración de compensación, el autor Roberge (2015, p. 36) nos aclaró que toda remuneración brindada a un trabajador debe ser otorgada de manera justa, por cada una de las funciones cumplidas de manera eficiente, como colaborador de la empresa.; de igual manera el autor Dessler (2009, p. 19) recalcó que toda remuneración es lo que se le da a cada trabajador de manera de compensación recíproco por parte de la organización, procedente de su labor en la entidad; así mismo. (Werther y Davis, 2015, p. 59).

Los incentivos siendo penúltima dimensión de la variable administración de compensación que se describe como los bonos extras que los trabajadores pueden ser merecedores, si logran obtener la meta propuesta en determinado tiempo, Varela (2013, p. 51); por su parte Berber, Morley, Slavić, Poór (2017, p. 15) comentan que los incentivos son un tipo de estímulos que ayudaron a una óptima realización de funciones, estas no siendo del todo de manera económica, visto también como un tipo de reconocimiento, que apoyaría conseguir el objetivo propuesto; así mismo Zelada (2016) los incentivos deben motivar al trabajador a llegar a su objetivo por lo cual se tienen que tener muy bien planteados al punto de que ninguno de los dos se vea afectado (p. 23).

Teniendo como la última dimensión a las prestaciones de la variable administración de compensación que según Demir & Acar (2014, p. 48) llega a ser asignaciones financieras y no financieras que los trabajadores llegan obtener por los años que cumple funciones en una organización; por otro lado Varela (2013) manifiesto que las prestaciones se pueden describir como utilidad que se le otorga a los colaboradores como una manera de fidelización hacia la empresa, para evitar cualquier suceso futuro, además de buscar el bienestar familiar y personal; mientras (p. 64).

La investigación y presentación de los cargos, es formato en el cual se detalló las funciones que ejecutó, los deberes y contribuciones, además de aspectos que tienen relación con la cultura organizacional, que cada organización posee, este documento debe ser correctamente acreditado por el colaborador que ejecutara el cargo y por el empleador, este documento siendo un eje importante para determinar los cargos a delegar, (Miller, 2018, p. 34; Ferracone, 2018, p. 29)

Uno de los más importantes métodos de significancia de los cargos que se ejecutó, el autor determinó los siguientes: a) proceso de jerarquización que ayuda a diferenciar cada uno de los cargos que maneja la empresa, siendo este de apoyo para la ejecución de la escala de mando, calificando del que tiene más relevancia al menos recurrente, b) procedimiento de estandarización el cual determina los tipos de empleo por detallar, c) este punto es importante ya que permite tener un mejor conocimiento acerca de los componentes que se van a compensar y por ende ayuda a la evaluación de los cargos y como estos serán medidos (Varela, 2013, p, 65).

La competitividad externa, se basó en diferenciar entre las indemnizaciones y los sueldos de una entidad, con las indemnizaciones que ya existe por ley en el mercado laboral, esto apoyó a distinguir si una organización tiene un buen nivel de pagos para conseguir, incentivar y así llegar a fidelizar a sus trabajadores, para evitar el tema de constantes rotaciones (Harvey, 2018, p. 24).

Las remuneraciones, suelen ser procesos de bonificaciones, que suelen ser otorgado a trabajadores decretos de compensación y beneficios, son política de retribución o compensación, suelen ser importantes ya que ayudó a la

implementación de una nueva administración de retribuciones de una entidad, (Varela, 2013, p. 61).

La prueba de desarrollo de labor que empleó las empresas en el manejo de las retribuciones, sirven para observar la falta de capacidades y aprendizaje, para ejecutar los programas de asensos del personal, además en la apreciación de planes de alistamiento, calificaciones y la evaluación en el registro de habilidades y aspectos especiales únicas. (Madero, 2016, p. 28).

Como indicadores de la dimensión remuneración, el autor Varela (2013, p. 63) denomina: 1) el sueldo es el monto mensual que se le otorga a los colaboradores por la labor ejecutado en el periodo de un mes. Para muchos hablar de sueldo es referente al cobro de un trabajador por su desempeño. 2) los salarios son percibidos por obreros que ejecutan trabajos manuales, si bien es acertado que nosotros se hacemos referencia al salario cuando es de categoría de obrero, los cuales no específicamente tengan conocimientos académicos, los cuales ejecutan trabajos manuales, aunque no siempre sea así. Uno de los indicadores de la dimensión incentivos encontramos a: 1) las retribuciones basadas en el reconocimiento, el cual es considerado la recompensa no monetaria. Son los reconocimientos, tales como, un reconocimiento por empleado del mes, un estrechón de manos basada en felicitaciones por hacer un trabajo eficiente, 2) conmemoraciones especiales que son celebraciones que se efectúan en fechas importantes, que significa de suma importancia para la organización, como aniversarios de la entidad, días festivos, navidades, 3) las capacitaciones que la empresa programa para brindar a los colaboradores, siendo estas dictadas en convenio con entidades particulares o públicas. 4) los incentivos para el mejor vendedor, en el cual los empleados que cumplan con las metas trazadas en el tiempo determinado, inclusive sobrepase su objetivo, será acreedor de un tipo de bono adicional.

Otro indicador que se observó de la dimensión prestaciones se tiene a: 1) asistencia médica hospitalaria son los seguros médicos brindados a los colaboradores los cuales ayudan a cuidar su bienestar de los altos costos de hospitales, además de los daños de ingresos económicos ocasionados por imprevistos en su centro de labor, 2) los programas de préstamos, en los cuales

se brinda efectivo en modo de préstamo a los trabajadores, cuando se encuentre en caso de emergencia, siendo está sustentada de manera correcta las cuales serán recortadas de sus pagos en cuotas.

Teniendo como segunda variable de la presente investigación es productividad laboral que es la determinada conexión que se produce entre el avance general y los bienes manipulados durante el rendimiento general, recursos utilizados en la producción, netamente en las funciones realizados. Siendo así se define que la productividad estandariza la capacidad del desempeño ejecutado (Méndez, 2014, p. 58).

Gabini (2018, p. 32; May, 2016, p. 65), nos relatan que el trabajo eficiente es la totalidad de esfuerzos que se desempeña en un centro de labor, desempeñadas por personal capacitado, para lograr objetivos trazados por la empresa.

Para Gabini (2018, p. 54) la productividad es necesaria determinarla de manera que entendamos su función, no solo fijarnos en resultados obtenidos; se tiene que tener en cuenta las actitudes que son de vital importancia para llegar a concluir cada uno de los objetivos que se traza la empresa. Dichas actitudes están en relación con las funciones del cargo a desempeñar, mientras otras están entrelazadas con las acciones que sirve de apoyo a la empresa, de igual manera. (Elmawazini, 2018, p. 49).

Obteniendo una de las dimensiones de la variable productividad laboral el autor Pino, Ponce, Avilés y Vallejos (2015, p. 28) afirmaron que todos los elementos importantes de la productividad son: a) instrucción y enseñanza de los colaboradores y trabajadores. b) tener un buen sistema administrativo en la organización. De igual manera Reyes (2017) creyó conveniente mencionar las siguientes dimensiones: a) eficiencia, es el nivel de producción que logra en un tiempo determinado frente a distintos parámetros, b) es el periodo de capacitación, considerado como tiempo que demora para adaptarse para cumplir una función determinada (p. 63).

El autor Gabini (2018, p. 57) determinó importantes las siguientes dimensiones: a) rendimiento en la tarea, por el cual se puede medir la capacidad que el trabajador demuestra sus habilidades en acciones sabidas y ayuda a la organización de

forma que sea percibida de modo natural e indirecta. La parte central de una organización, son las diferentes acciones que son las conexiones de una vinculación con la evolución del capital conformado por los productos o servicios, las acciones a elaborar, b) rendimiento en el contexto, son las funciones que no tienen mucha relación con las actitudes laborales, esto va más allá, como por ejemplo el compañerismo que se percibe en el área de trabajo, ya que esto es bien percibido en el ambiente laboral, teniendo una aporte beneficioso para la empresa siendo de ayuda al rendimiento de la organización. c) comportamientos laborales contraproducentes, considerados como acciones poco éticas que perjudican tanto al ambiente laboral como a la organización misma. Caracterizado como acciones poco sociables, que son afectantes entorno a la integridad emocional de los colaboradores y reputación de la empresa.

Para desarrollar la siguiente investigación, se tuvo en cuenta al autor Gabini (2018, p. 62) considerando que este autor se asemeja más a la problemática establecida y toda la información brindada es de ayuda para entender mejor la investigación en estudio.

Se establece algunos indicadores a continuación: a) trabajo eficiente, es más que nada cuando un trabajador produzca de manera óptima, con menos recursos adecuados en menos tiempo posible, prestando toda su atención a una función determinada, lo cual ayudó a crearse una costumbre al momento de efectuar dicha función, b) calidad de trabajo, es el desempeño de un colaborador el cual, no que es la labor que involucra arriesgar su bienestar del empleado, además de no arriesgar que su estabilidad emocional disminuya y perjudique su oficio a ejecutar. c) organización del trabajo, es la forma en la cual una entidad planea desarrollar sus funciones y objetivos, incluyendo la manera en las cual se van a efectuar, d) priorización, radica en centrarse en una labor determinada, siempre teniendo en cuenta sus tiempos.

Pudimos encontrar que en la dimensión rendimiento en el contexto tenemos como indicadores: a) tener una eficiente retroalimentación, se tiene que comprender que la retroalimentación lleva consigo una importancia vital, y nos hace entender que podemos hacer mejor las cosas y el individuo que nos proporciona esa retroalimentación lo hace de la mejor manera, b) cooperar con los otros, es tener

un equipo detrás, con el cual se trabaje de manera asertiva, apoyándose mutuamente. c) demostrar responsabilidad, el trabajador es negligente cuando se le otorga un cargo en su centro de labor cumpliendo con cada una de sus funciones. Suele ser una persona proactiva, dando soluciones inmediatas a problemas que sucedan, d) comunicación de manera asertiva, es comunicar de manera breve y transparente a todo el grupo de trabajo, cuáles son los objetivos, metas y resultados óptimos que necesitan lograr.

Para la dimensión comportamientos laborales perjudiciales, se tuvo los indicadores: a) comportamientos que dañen a los compañeros de trabajo, es la falta de manejo de relaciones interpersonales, el cual no es bien percibido por equipo de trabajo, causante de un mal ambiente de labor, perjudicando de manera significativa la producción en la organización, b) intención de dañar a la organización, suelen ser actos que no son aceptados por la organización, como peleas dentro de la entidad, además de robos y un bajo nivel de producción, muchas veces adrede en contra de la empresa, c) demostrar excesiva negatividad, son las ideas poco positivas que se demuestran dentro de un centro de labor, fomentando un ambiente desalentador.

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

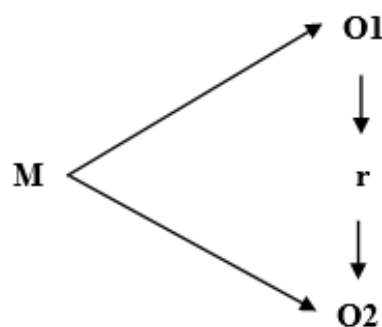
3.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo aplicativo. Así como se exployó Hernández, Fernández y Baptista (2014, 95) diseño, son las medidas que se toman para hallar todos los datos que brinden respuesta a la propuesta del problema.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño del presente trabajo de investigación es no experimental de corte transversal. Según el autor Hernández et al (2014, 154) detalla que la investigación no experimental son las que se ejecutan haciendo caso omiso a las variables, en otras palabras, son investigaciones en las cuales no se ve afectada la variable independiente para observar alguna reacción de las otras variables. Es de corte transversal puesto que se recolecta información en un tiempo estimado en ese preciso momento.

La presente investigación es de rango correlacional, Vara (2013, 146) nos detalla como un modelo de estudio el mide la influencia entre dos o más variables. Su objetivo es enseñar cómo actúa una en presencia de las otras.



Explicación:

M = personal de DACS

O1= Administración de Compensación

O2= Productividad Laboral

r = vinculación entre las dos variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable Independiente = Administración de compensación

- **Definición conceptual:** Para el autor Varela (2013) son todas las retribuciones que se le otorga a un colaborador por el esfuerzo otorgado hacia la empresa, todo esto como una clase de bonificación que se le brinda a cada uno (p. 45)
- **Definición operacional:** La variable administración de compensación es categórica y se mide a través de las dimensiones: remuneraciones, planes de incentivos, prestaciones.
- **Dimensiones:** remuneraciones, planes de incentivos y prestaciones.
- **Indicadores:** sueldos, salario, retribuciones basadas en el reconocimiento, incentivos al mejor vendedor, conmemoraciones especiales, capacitaciones, asistencias medico hospitalaria y planes de préstamo.
- **Escala de medición:** Ordinal

Variable Dependiente = Productividad Laboral

- **Definición conceptual:** Gabini (2018) definió como productividad laboral como una totalidad de actitudes y acciones, las cuales son de vital implicancia al momento de cumplir objetivos trazados por una empresa donde un colaborador ejecuta cada una de sus funciones de manera eficiente
- **Definición operacional:** La variable productividad laboral es categórica y se mide a través de las dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, comportamientos laborales perjudiciales.
- **Dimensiones:** rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, comportamientos laborales perjudiciales.
- **Indicadores:** Trabajo eficiente, calidad de trabajo, organización del trabajo, Priorización, tener una eficiente retroalimentación, cooperar con otros, responsabilidad, comunicación de manera asertiva, comportamientos que dañen a sus compañeros, intención de dañar a la organización y demostrar excesiva negatividad
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Para Tamayo (2012) citado por Galindo (2013, p. 64) es el conjunto de especies, del cual se ejecutó un estudio que permitió recabar información acerca de ellos, estos son cuantificables, con características similares y mismos fines.

En este estudio, la población está conformada por 60 colaboradores que ejecutan sus labores en el área de ventas de las Distribuidoras Autorizadas de Claro.

Tabla 1.

Población de estudio de las DACS.

Cargos de personal	N° de personas
Asesores corporativos	10
Asesores comerciales	20
Fuerza de ventas	30

Fuente: Creación Propia.

3.3.2 Muestra y muestreo

Hernández et al. (2014, p. 84) lo define como una segunda unidad de la población de los cuales se busca extraer toda información,

En este estudio, no se ejecutó una muestra, ya que se tomó en cuenta a toda la población, es decir se trabajó con los 60 trabajadores del área de ventas de las Distribuidoras Autorizadas de Claro, siendo este un grupo, propiamente dicho pequeño.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica.

Para Arias (2016) detalló que las maniobras de recaudación de información, son los distintos métodos de capturar e indicar sobre la información que se buscan recolectar. Para esta investigación se aplicó la técnica conocida como encuesta, para la recaudación de información y datos necesarios.

El autor Bisquerra (2014) nos define que la encuesta es el medio por el cual se pudo conseguir ciertos datos de las personas a través de un listado de interrogantes, ya sea de manera personal o virtualmente.

3.4.2 Instrumentos

Para el autor Arias (2016) las herramientas de recaudación de información, son los recursos tangibles que se utilizan para recoger y acopiar todas las averiguaciones que se presenten.

Para esta investigación se utilizó el cuestionario con escala tipo Likert, siendo este el instrumento que se utilizó para la recolección de información, la cual está constituida por interrogantes modificadas, detallados de manera comprimida y precisa, donde: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre.

3.4.3 Validez del instrumento

La definición de la palabra validez tiene como concepto que todas las preguntas, necesariamente tienen que tener correlación definida con lo que se va a investigar.

En pocas palabras las interrogantes serán dirigidas a lo que se pretende indagar y cuantificar, (Arias, 2016).

Toda validación de instrumento se puede ejecutar vía un criterio de especialistas, es decir 03 profesionales expertos en trabajos de investigación.

3.4.4 confiabilidad del instrumento

Para Hernández et al. (2014) la veracidad de la herramienta que se utilizó es el rango que los instrumentos realizaron un efecto correcto y creíble.

En este trabajo de investigación el tema de veracidad de las herramientas que ayudaron a la recaudación de datos, se concluyó que el coeficiente de Alfa de Cronbach trabaja como un medidor de relación y credibilidad interior.

3.5 Procedimientos

Encuesta. Se le pidió autorización al administrador del área de ventas de las Distribuidoras Autorizadas de Claro para aplicar una encuesta virtual a los trabajadores del área de ventas, la cual tuvo como contenido preguntas referentes a las dimensiones a estudiar teniendo como alternativas cinco (05) respuestas por cada ítem.

Ejecución de la hoja de preguntas. Esta se mandó a la lista de nuestra población de colaboradores que ejercen en el área de ventas, fue de manera virtual, mediante un enlace, manteniendo constante contacto vía correo electrónico, llamadas o mensajes directos vía WhatsApp.

Se generó la base de datos en Excel, el cual después se llevó al SPSS y así continuar con el siguiente paso.

Elaboración del proceso de información. Se ejecutó a través de un sistema estadístico (SPSS), construyendo un nivel de verificación, gráficos, tablas, otros.

3.6 Método de análisis de datos

En el procedimiento de información cuantitativos son herramientas que se manipulan para conseguir datos o indagaciones científicas Vara (2013).

En el análisis de datos se suelen mostrar mediante gráficos, tablas y la prueba estadística de correlación de Spearman.

Los procedimientos de información se dan en los siguientes pasos:

- 1.- Se selecciona un software estadístico
- 2.- Se utiliza el SPSS versión 21
- 3.- Exploración de los datos relacionados a:
 - Verificación descriptiva de la información de cada una de las variables.

- Se tiene que verificarla información de una por una de las variables.

4.- Llevar a prueba la confiabilidad y viabilidad que se consiguió de las herramientas de investigación.

5.- Por medio de tablas estadísticas se estudiará y analizará las hipótesis expuestas en la parte superior.

6.- Se presentará los datos recaudados como prueba de la investigación.

Por cada resultado se manipulo un coeficiente de confianza del 95%, por lo que el nivel de significancia es 5% (0.05), luego:

$\alpha = 0.05$ es el porcentaje de equivocación

$1 - \alpha = 0.95$ es el porcentaje de logro.

3.7 Aspectos éticos

Para hacer este trabajo de investigación se cumplió un compromiso de ética, todo el tiempo que duro este proceso, siempre respetando cada uno de los autores, los cales son citados de manera correcta, así garantizando su autenticidad y perseverando sus trabajos.

Además, toda la información entablada en esta investigación es netamente real de autores conocidos en el entorno del estudio, y para corroborarlo que no se ningún tipo de copia, se pasará por el sistema de análisis de turnitin. Y finalmente seguirá en confiabilidad por petición de la institución el nombre del mismo.

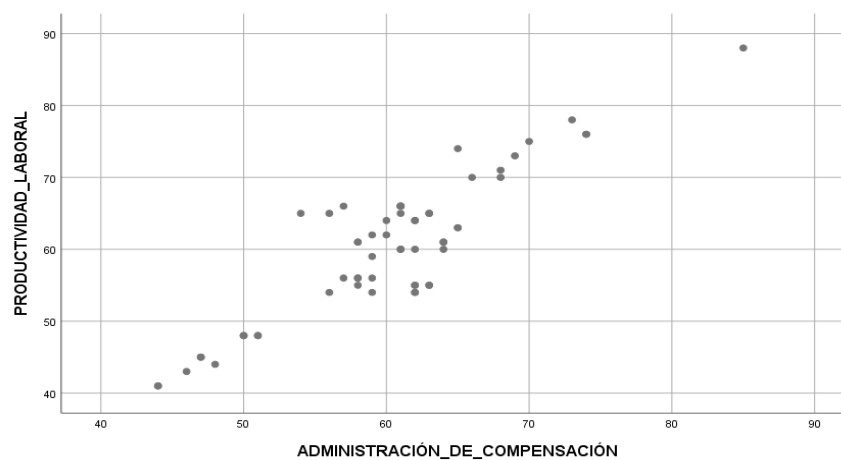
IV. RESULTADOS

Tabla 2.

Nivel de relación entre la administración de compensación y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras de claro Chimbote, 2020.

rho de Spearman	-Administración de	Correlación de rho de Spearman	,728**
	Compensación y		
	-Productividad	Sig. (bilateral)	,000
	Laboral	N	60

Nota: Elaboración propia



Fuente: Base de datos
Elaboración propia

Figura 1. Nivel de relación entre la administración de compensación y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras de claro Chimbote, 2020.

Interpretación: como se muestra en la tabla 2 se realizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, teniendo como resultado un 0,728, que, en base a la medición de 1, se determinó que existe una relación positiva alta entre la variable administración de compensación y productividad laboral.

Así mismo se halló la significancia bilateral de 0,00 siendo este menor que lo establecido de 0,05, demostrando la existencia de una relación significativa, por consiguiente, se aceptó la hipótesis de investigación.

Tabla 3.

Nivel de relación entre la dimensión remuneración y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras de claro Chimbote, 2020

Rho de Spearman	Remuneraciones	Coeficiente de correlación	,725**
	Productividad Laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 3 se realizó la ejecución de la prueba de correlación de Rho de Spearman, el cual teniendo como resultado un 0,725, siendo este menor a la base de medición de 1, ya con los resultados se concluyó que existe una correlación positiva alta entre la dimensión remuneración y la variable productividad laboral.

De igual manera se halló la significancia bilateral de $0,00 < 0,05$, que brinda la existencia de una relación significativa.

Tabla 4.

Nivel de relación entre la dimensión planes de incentivos y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras de claro Chimbote, 2020

Rho de Spearman	Planes de Incentivos	Coeficiente de correlación	,542**
	Productividad Laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la parte superior se mostró la tabla 4 en la cual se desarrolló la prueba de correlación de Rho de Spearman, el cual nos dio como resultado un 0,542, siendo este menor a la base de medición de 1, demostrando que hay existencia de una relación positiva moderada entre la dimensión planes de incentivos y la variable productividad laboral.

De igual manera se halló la significancia bilateral de $0,00 < 0,05$, que brinda la existencia de una relación significativa.

Tabla 5.

Nivel de relación entre la dimensión prestaciones y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras de claro Chimbote, 2020

Rho de Spearman	Prestaciones	Coeficiente de correlación	,719**
	Productividad Laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 5 se visualiza el desarrollo de la prueba de correlación de Rho de Spearman, dándonos como resultado un 0,719 que, en base a la medición de 1, se determinó que efectivamente existe una correlación positiva alta entre la dimensión prestaciones y la variable productividad laboral.

De igual manera se halló la significancia bilateral de $0,00 < 0,05$, que brinda la existencia de una relación significativa.

V. DISCUSIÓN

Los resultados que se lograron obtener mediante esta investigación, ayudó a cumplir con el objetivo principal el cual es encontrar la relación entre administración de compensación y productividad en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de claro en la ciudad de Chimbote, 2020. Así mismo se quiso encontrar la relación de las diferentes dimensiones de la variable administración de compensación, con la variable productividad.

En esta investigación no hubo inconvenientes importantes, tan solo un pequeño limitante, pues tan solo se pudo estudiar a un grupo preciso, los cuales fueron del área de ventas, ya que, si bien en este sector se enfocan en la producción, estos no son todos los miembros, quienes conforman estas empresas.

Los elementos e instrumentos utilizados para recolectar información en esta investigación, fueron creados adaptándose a las funciones de esta empresa además de ser firmemente validados por tres expertos en la materia, quienes corroboraron su estructura, luego se calculó la confiabilidad con el alfa de Cronbach de 0.830 en el cuestionario de administración de compensación y 0.849 para el de productividad laboral.

Analizando los resultados obtenidos en esta investigación, se llegó a apreciar que la variable administración de compensación tiene una aprobación del 0.7%, considerando a esta buena y en un 0.88% regular, panorama que se debería tomar en consideración, ya que es importante reducir este último porcentaje, pues esto conllevaría un problema latente en lo que respecta a la variable productividad, pues Van (2015, p. 36) y Pabilonia (2019, p. 19) comentaron que las retribuciones otorgadas a los trabajadores llegan a ser uno de los motores más grandes que impulsa a un empleado a dejar su lugar de trabajo. Cualquier individuo que sienta feliz en su entorno de empleo será más eficiente y más leal a su organización, Una persona sabiendo que se desempeña bien en su trabajo le otorgaría beneficios a nivel de compensación se sentirá motivado para seguir efectuando de manera eficiente sus funciones, e ir creciendo de manera profesional. Y todo esto se confirmó con las cifras que se hallaron puesto que un 82.0% de los trabajadores lo considera regular y un 10.0% malo, siendo esto algo negativo para la empresa.

Se tuvo como principal objetivo hallar la relación entre la variable administración de compensación y productividad laboral, se analizaron estas, mediante la prueba estadística de Rho de Spearman ($Rho = 0.728$, Sig. (Bilateral) $= 0.000$; ($p \leq 0.05$) obteniendo un resultado alto, corroborando que existe una relación alta entre las dos variables de estudio. Sin embargo, estas cifras son algo menores a las recabadas por Jiménez (2018) ($r = 0.82$, Sig. (Bilateral) $= 0.000$; ($p \leq 0.05$)) en una correlación de Pearson; en la cual se halló una relación entre compensaciones y el desempeño laboral en los trabajadores de la entidad Muchick-Danper S. A. C. 2017. Estos resultados podrían ser un poco más bajos, ya que con respecto a la dimensión remuneración, se halló que un 17.0%, de los trabajadores lo consideran malo, esto podría deberse a que ellos perciben que las remuneraciones que se les son otorgadas de algún modo no son del todo equitativas. Ya que Varela, (2013, p. 45) especificó que las remuneraciones, son procesos de bonificaciones, decretos de compensación y beneficios, que se otorgan a trabajadores así mismo son política de retribución y estos suelen ser importantes ya que ayuda a la implementación de una nueva administración de retribuciones de una entidad, siendo este un factor motivacional para los colaboradores, con esto asegura un trabajo eficiente por parte del personal.

Así mismo Pozo (2018, p. 146) ($Rho = 0.754$, Sig. (Bilateral) $= 0.000$; ($p \leq 0.05$), verificó que encontró una relación positiva entre compensaciones y el desempeño laboral en los 92 colaboradores de la municipalidad de vegueta 2017 ; siendo los resultados de nuestra investigación aun menores, por causa a que un 0.88% de los encuestados en la dimensión planes de incentivos, lo consideró regular, ya que la mayoría opinó que no se les están pagando o retribuyendo correctamente las horas extras que ejecutaron en la entidad. (Berber, Morley, Slavić, Poór, 2017, p. 15) comentaron que los incentivos son un tipo de estímulos que ayudaron a una óptima realización de funciones, estas no siendo del todo de manera económica, visto también como un tipo de reconocimiento, que apoyó conseguir el objetivo propuesto.

Por otro lado, tenemos a Carnaqué (2014, p. 63) $r = 0.625$, Sig. (Bilateral) $= 0.000$; ($p \leq 0.05$) demostró que encontró una relación significativa entre las variables compensación salarial y desempeño en los trabajadores de la IESTP Abaco

Chiclayo; siendo los resultados menores a nuestra investigación, esto a causa de que nuestros colaboradores consideraron que las prestaciones otorgadas son en un 12.0% buenas y 85.0% regulares, ya que opinaron que el servicio de salud que les brinda se adapta a su estilo de vida, además que los colaboradores percibieron que la empresa, si toma en consideración el tiempo de servicio.

Con la finalidad de recabar toda la información necesaria que ayudara a mejorar de alguna manera la funcionalidad de la empresa, se analizaron las dimensiones de la variable productividad laboral las cuales se encuentra incluida: rendimiento en la tarea, en donde se encontró que un 80% lo considera regular y un 12% bueno, pues el personal difiere que si tienen de algún modo definida cada una de sus funciones a ejecutar, pero es necesario tomarle consideración para mejores logros, luego tenemos a rendimiento en el contexto, en esta se halló que 60% lo considera regular y un 27% bueno, ya que los colaboradores consideran que son responsables frente a sus obligaciones dentro de la empresa, por último en la dimensión comportamientos perjudiciales se observó que 68% del personal lo calificó como regular, un 28% malo y tan solo un 3% bueno, siendo esta última dimensión algo preocupante ya que los colaboradores percibieron que es ausente el compañerismo dentro de la empresa, así mismo dedujeron que algunos de sus compañeros hacen caso omiso a las políticas y normas implantadas en la organización, lo cual está ocasionando incomodidad y retrasos en cumplimiento de metas.

Por otro lado, con respecto a los objetivos específicos que tratan acerca relación de las dimensiones de la variable administración de compensación con la variable productividad laboral, se pudo afirmar con la prueba estadística de Rho Spearman, que el índice más elevado en significancia es la dimensión remuneración ($Rho = 0.725$, Sig. (Bilateral) = 0.000), a este le continua la dimensión prestaciones con ($Rho = 0.719$, Sig. (Bilateral) = 0.000) y teniendo como al más bajo a la dimensión planes de incentivos ($Rho = 0.542$, Sig. (Bilateral) = 0.000) concluyendo, se pudo comprobar que todas las dimensiones de la variable administración tienen relación directa, ya sea en diferentes proporciones, con la variable productividad.

Comparando los resultados obtenidos de correlación detallados en trabajos

anteriores deducimos que Pozo (2018) muestra en la dimensión remuneración que tiene una relación positiva con la variable desempeño ($Rho = 0.712$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)); su correlación es un poco más bajo debido a que un 26.0% de los encuestados lo considera bajo y un 52.0% regular, siendo esta dimensión significativa en su investigación. Roberge, (2015, p. 36) nos aclaró que toda remuneración brindada a un trabajador debe ser otorgada de manera justa, por cada una de las funciones cumplidas de manera eficiente, como colaborador de la empresa.

Miranda (2018, p. 119) detalló que la relación entre remuneración y desempeño laboral ($Rho = 0.457$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)). Siendo este un índice bajo ya que muchos de los empleados no saben el salario que se les retribuyeron por las funciones realizadas, además de tener opiniones negativas con respecto a las remuneraciones, ya que ellos consideraron que no son las correctas e incluso desconocen las características de un sueldo adicional. Madero (2016) nos especificó que el manejo de las retribuciones, sirven para observar la falta de capacidades y aprendizaje, para ejecutar los programas de asensos del personal, además en la apreciación de planes de alistamiento, calificaciones y la evaluación en el registro de habilidades y aspectos especiales únicos

Pozo (2018, p. 146) demostró que la dimensión incentivos tiene una correlación con el desempeño laboral ($Rho = 0.499$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)); siendo el resultado de mi estudio más alto, puesto a que los trabajadores que laboran en las DACS tienen un poco más definido el tema de criterios a considerar al momento de su diseño y aplicación. Sin duda esta dimensión es de vital importancia al momento de asegurar un desempeño o productividad optima, así nos lo recalcó Zelada (2016, p. 23) todo incentivo debe ser motivo de impulso y ayuda hacia el trabajador, a que este se centre a conseguir todas las metas, por ende, estas deben ser precisas, para evitar cualquier mal entendido con su centro de labor.

Y por último Pozo (2018, p. 23) encontró que la dimensión prestaciones tiene correlación, con desempeño laboral ($Rho = 0.709$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$)); este resultado resulta ser menor a nuestra investigación, ya que los colaborados consideraron que las prestaciones brindadas no se encontraron del

todo justas, ya que existe un poco de restricciones al momento de ser acreedores a un tipo de préstamo por parte de la empresa, esto debe ser ajustado de una manera equitativa, que asegure así un buen manejo de la misma, haciendo sentir a sus colaboradores seguros y fidelizados a una institución, así mismo nos lo definió Demir & Acar (2014, p. 54) las prestaciones llegan a ser asignaciones financieras y no financieras que los trabajadores llegan obtener por los años que cumple funciones en una organización; por otro lado (Varela, 2013, p. 63) manifestó que las prestaciones se puede describir como utilidad que se le otorga a los colaboradores como una manera de fidelización hacia la empresa, para evitar cualquier suceso futuro, además de buscar el bienestar familiar y personal; mientras.

Finalmente, con todo lo mencionado anteriormente se pudo asegurar, que existe suficientes indicios que confirman que hay relación entre las dimensiones de la variable administración de compensación con la variable productividad; de modo, que, si la administración de compensación es eficiente en su totalidad, podemos asegurar una productividad optima por parte de cada uno de los colaboradores. Por lo tanto, la parte administrativa debe perfeccionar y asegurar un buen manejo de las remuneraciones, los planes de incentivos y las prestaciones, para conseguir tener una productividad de calidad.

VI. CONCLUSIONES

Primero. En base al objetivo general, se pudo afirmar que efectivamente hay una correlación alta entre las variables administración de compensación y productividad laboral de los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de claro Chimbote, 2020 lo que corrobora la siguiente conclusión es el resultado de la prueba estadística Rho de Spearman de $Rho = 0.728$, Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$).

Segundo. En cuanto a los objetivos específicos siendo este el primero, se pudo afirmar que hay una correlación alta entre la dimensión remuneración de la variable administración de compensación con la variable productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de claro Chimbote, 2020, lo que corrobora la siguiente conclusión es el resultado de la prueba estadística Rho de Spearman de ($Rho = 0.725$, Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$).

Tercero. Siendo este el segundo objetivo específico, se pudo afirmar que evidentemente hay una correlación alta entre la dimensión planes de incentivos de la variable administración de compensación con la variable productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de claro Chimbote, 2020, lo que corrobora la siguiente conclusión, es el resultado de la prueba estadística Rho de Spearman de ($Rho = 0.719$, Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$).

Cuarto. Tomando en cuenta al último objetivo específico, se pudo afirmar que hay una correlación moderada entre la dimensión prestaciones de la variable administración de compensación con la variable productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de claro Chimbote, 2020, lo que corrobora la siguiente conclusión, es el resultado de la prueba estadística Rho de Spearman de ($Rho = 0.542$, Sig. (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$)).

VII. RECOMENDACIONES:

Primero. Tomando en cuenta la información y resultados obtenidos se le recomienda al personal de talento humano que perfeccione el diseño de compensaciones, que sea beneficioso tanto para los colaboradores como para la organización, ya que se considera a las compensaciones estimulantes, el personal se encontrará totalmente motivado, al ejercer sus funciones, lo cual como consecuencia traerán resultados óptimos, ejecución de la meta estipulada por la empresa y viéndose reflejada en una productividad alta. Las nuevas reestructuraciones en el diseño de compensaciones tienen que ser informadas y explicadas a cada uno de los colaboradores, así ellos tendrán claro cuánto es la retribución que se les proporciona por su labor.

Segundo. Por otro lado, se le recomienda al gerente de la empresa que lleve a cabo por lo menos una vez al mes reuniones, en las cuales comunique y explique el tema de remuneraciones, incentivos; que se le otorgan a cada uno de los colaboradores por su labor ejecutada, así ellos se sentirán más cómodos conociendo que meta lograr para satisfacer sus necesidades.

Tercero. Se le recomienda al gerente de recursos humanos que ejecute programas o sesiones que ayude a afianzar las relaciones entre compañeros y del mismo modo ayude a que los trabajadores, se sientan más identificados con la empresa, logrando obtener un mejor desempeño de forma cordial y mejorando el trabajo en equipo.

Cuarto. Además, se le recomienda al personal de talento humano que diseñe las modalidades de prestaciones claras y justas, ya que al momento de que algún colaborador quisiera adquirir una, sea totalmente asequible para él, ya que así este se sentirá complacido de estar laborando en un lugar que de este beneficio.

REFERENCIAS

- Aguilar, M., Pérez, F. y Madriz, D. (2013). *Incentivos laborales como aporte a la productividad y a la calidad de servicio en las empresas del rubro farmacias*. Ingeniería industrial. Actualidad y nuevas tendencias, Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215026158003>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5ª ed.). Venezuela: Epísteme.
- Azzam A. Abou-Moghli. (2019). *The Influence of Compensation Management Strategy on Talent Retention: Exploring the Mediating Role of Structural Capital*. International Business Research, (3), 165. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsrep&AN=edsrep.a.ib.n.ibrjnl.v12y2019i3p165.173&lang=es&site=eds-live>.
- Bank D. (2013) *The Age of Productivity: Transforming Economies from the Bottom Up*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=0230107613>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. 3º ed. México: Mcgrawhill.
- Berber, N., Morley, M., Slavić, A. & Poór, J. (2017). *Management compensation systems in Central and Eastern Europe: a comparative analysis*. International Journal of Human Resource Management, 28(12), 1661–1689. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1277364>
- Cámara de Comercio de Lima (09 de marzo 2018). *Productividad laboral cayó en cuatro sectores económicos*. El Comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/productividad-cayo-cuatro-sectores-economicos-noticia-503205-noticia/>.
- Carnaqué, P. (2014) *Sistema De Compensación Salarial Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Instituto De Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013* (Tesis de grado) Universidad Señor De Sipán Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2409/CARNAQUE%20ALVAREZ%20PILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrillo, J. (2016). *El salario emocional y la productividad en la empresa comercializadora P. S.* (Tesis de posgrado). Recuperada de

- <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UCE-0007-411i.pdf>
- Cequea, M., Rodríguez-Monroy, C., & Núñez Bottini, M. (2014). *La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores*. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584. Recuperado de <http://upcommons.upc.edu/revistes/bitstream/2099/11316/1/marvel%20cequea.pdf>, 17 abril 2013
- Chase, R., Jacobs, F. y Aquilano, N. (2009). *Administración de operaciones: Producción y cadena de suministros*. (12ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiang Vega, M. M. & Ojeda Hidalgo, J. F. (2013). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias*. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60. Recuperado de: <http://contaduriayadministracionunam.mx/articulo-2-314-35.html>, 18 abril de 2013
- CU Compensation Beyond “Attract, Retain and Motivate.” (2019). *Credit Union Management*, 42(5), 8. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=135945862&lang=es&site=eds-live>
- Demir, R., & Acar, A. (2014). *Compensation Management System from a Business Ethics Perspective*. *Turkish Journal of Business Ethics*, 7(1), 133–148. <https://doi.org/10.12711/tjbe.2014.7.1.0145>
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. (11ª ed.). México: Pearson Educación.
- De Oliveira, M., Cabral, A., Dos Santos, S., Pessoa, M., & Roldán, V. (2014). *Organizational commitment and compensation scheme: study in a career in public tax audit/Comprometimento organizacional e regime de remuneracao: estudo em uma carreira de auditoria fiscal/Compromiso organizacional y sistema de compensación: estudio en una carrera en auditoria pública de impuestos*. *Revista de Administracao Mackenzie*, (5). (72). Recuperado de <https://doi.org/10.1590//1678-69712014/administracao.v15n5p72-101>
- Elmawazini, K., Saleeby, E., Ibn el Farouk, A., & AL-Naser, B. (2018). Tripartite decomposition of labor productivity growth, FDI and human development: evidence from transition economies. *Economic Change & Restructuring*,

51(2), 153–171. <https://doi.org/10.1007/s10644-016-9197-7>

Ferracone, R. (2018). *Dare to be different: Strategic Compensation Plan Desing. NACD Directorship*, 44(5), 56-57. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspxdirect=true&db=b9h&AN=132179534&lang=es&site=eds-live>

Galindo, E. (17 de agosto de 2013) *metodología de la investigación, pautas para hacer una tesis* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>

Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica*. (1ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Teseo.

Harvey, I. (2018). *No Compensation Model Is Conflict Free. Journal of Financial Planning*, 31(10), 30–31. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=132150226&lang=es&site=eds-live>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill.

Jaimes, L., Lizardo, M. & Rojas, M. D. (2018). *Factores determinantes de la productividad laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia*. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>.

Jiménez, M. (2018). *Las compensaciones y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fundo Muchick – Danper S. A. C. – 2017* (Tesis de posgrado). Recuperada de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11385/jimenezrosales_merlyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Krause, M. (2015). *Compensación y heterogeneidad De los Agentes*. *Revista Criterio Libre*, 13(23), 40-56. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=119605917&lang=es&site=eds-live>

- Lavado, P. (09 de junio de 2018). *Crecimiento y productividad para el Perú*. El Comercio, p. 10.
- Madero, M. (2016). *Impacto de los Objetivos de la Administración de compensaciones en los Elementos de la Compensación Monetaria y No Monetaria*. *Investigación Administrativa*, 45(117), 38-51. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=117106903&lang=es&site=eds-live>.
- Madero, S. (2016). *La efectividad de las compensaciones, la satisfacción del trabajador y las dimensiones del ambiente laboral*. CIENCIA-UANL, 15(57), 93-100. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3835381>
- Marrufo, N. y Rengifo, S. (2018). *Relación de la compensación financiera y el desempeño laboral de los colaboradores de la constructora San Judas Tadeo S.A. C. año 2016* (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte. Lima. Perú. Recuperada de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13163/Marruffo%20Gutiérrez%20Nelson%20Enrique%20-%20Rengifo%20D%3%adaz%20Sheyla%20Katherine.pdf?sequence=1&isAllo wed=y>.
- May, K. (2016). *¿Cuáles son las causas de los bajos niveles de productividad?* *Revista La voz de Houston*. Recuperado de <https://pyme.lavoztx.com/cuales-son-las-causas-de-los-bajos-niveles-de-productividad-11567.html>
- Méndez, J. (2014). *La economía en la empresa: en la sociedad del conocimiento*. (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Miller, S. (2018). 4 *Compensation Trends for 2018*. *HR Magazine*, 63(1), 13. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=127823467&lang=es&site=eds-live>.
- Miranda, J. (2018). *Administración de la compensación y el desempeño laboral en la empresa Newrest Perú S. A. C., Callao, 2018* (Tesis de grado). Recuperada de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25823/Miranda_EJM.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Núñez, I. (2016) *Compensación de Directores y Desempeño Corporativo en Chile. universidad de chile* (Tesis de grado). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144132/N%c3%ba%c3%b1ez%20Lazcano%20%c3%8dtalo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral realizada en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX*. (Tesis de grado). Guatemala: Universidad Rafael Landívar en Campus Quetzaltenango. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>

Organización para la cooperación y el desarrollo económico, (2015). *El futuro de la productividad*. Recuperado de <https://www.oecd.org/eco/growth/El-futuro-de-la-productividad.pdf>.

Pabilonia, Sabrina Wulff, Michael W. Jadoo, Bhavani Khandrika, Jennifer Price, and James D. Mildenberger. (2019). *BLS Publishes Experimental State-Level Labor Productivity Measures*. Monthly Labor Review, June, 1–25.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=137619284&lang=es&site=eds-live>.

Parker, G., McAdams, J., y Zielinski, D. (2013). *¿Cómo recompensar eficazmente a un equipo de trabajo?: 27 ejemplos actuales de planes de compensación y reconocimiento de equipos en compañías líderes*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliouasp/reader.action?docID=3220035>

Pino, P., Ponce, M., Avilés, C. y Vallejos, O. (2015). *Mejoramiento de la productividad en una industria maderera usando incentivo remunerativo*. Publicación académica. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-221X2015000100013

Pozo, E. (2018). *Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Vegueta, 2017*. (Tesis de maestría, Universidad

Nacional José Faustino Sánchez Carrión).

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/POZO%20GALLARDO%20EMERSON%20(1).pdf

Reyes, A. (2017). *Productividad laboral*. Revista entorno empresarial. Recuperado de <http://revistaentornoempresarial.com/index.php/productividad-laboral>

Roberge, M. (2015). *The Right Way to Use Compensation*. Harvard Business Review, 93(4), 70–75. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=101711373&lang=es&site=eds-live>

Rodríguez, A. (2018). *Relación de los esquemas de remuneración con la productividad laboral de los empleados: empresa Summma S. A. de C. V.* (Tesis de grado, Universidad Autónoma de Aguas Calientes) Recuperada de <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/11317/534/303042.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Satisfacción laboral=productividad (2014), Revista Articuluz. Edición de la página de internet [http://www.articulosinformativos.com.mx/Satisfaccion_en_el Trabajo_Productividad](http://www.articulosinformativos.com.mx/Satisfaccion_en_el_Trabajo_Productividad)

Van Yperen N. (2015). *The perceived profile of goal orientation within firms: differences between employees working for succesful and unsucesfull firms employing either performance-based pay or job-based pay*. European Journal of Work and Organizacional Psychology. 12(3), 229-243.

Vara, A. (2013). *7 pasos para una tesis exitosa: Desde la idea inicial hasta la sustentación*. (3ª ed.). Instituto de investigación de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos. Universidad San Martín de Porres.

Varela, R. (2013). *Administración de la compensación: sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. (3ª ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V

Vásquez, R. (abril-junio de 2018). *Cambio estructural y productividad laboral en la industria. Un análisis global*. El trimestre económico. 85(2) pp. 277-310. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v85n338/2448-718X-ete-85-338-277.pdf>.

Velásquez, M. (13 de marzo 2018). Re: *Visión de las compensaciones para empleados en Perú* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.marsh.com/pe/es/insights/risk-in-context/compensaciones-para-empleados-en-peru.html>.

Werther, W. y Davis, K. (2015). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las empresas*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana

Zapata, G. y Hernández, A. (2015). *Sistema de incentivos y tipos básicos de trabajo en la organización bajo la perspectiva de la teoría de agencia*. *Pensamiento y Gestión*, 29, 56-86. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=646199900004>

Zelada, P. (2016), *Plan de incentivos para mejorar la productividad de la fuerza de ventas de la empresa People Outsourcing S.A.C.* Sucursal Trujillo 2016.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Administración de compensación	La administración de compensación son todas las retribuciones que se le otorga a un colaborador por el esfuerzo otorgado hacia la empresa, todo esto como una clase de bonificación que se le brinda a cada uno. (Varela, 2013)	La variable administración de compensación es categórica y se mide a través de las dimensiones: remuneraciones, planes de incentivos, prestaciones.	Remuneraciones	Sueldos	Ordinal Nunca (00 - 20) Casi nunca (21 – 40) A veces (41 – 60) Casi siempre (61 – 80) Siempre (81– 100)
				Salario	
			Planes de incentivos	Retribuciones basadas en el reconocimiento	
				Incentivos al mejor vendedor	
				Conmemoraciones especiales	
			Prestaciones	Las capacitaciones	
				Asistencia medico hospitalaria	
				Planes de préstamo	

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Productividad laboral	La productividad laboral se define como una totalidad de actitudes y acciones, las cuales son de vital implicancia al momento de cumplir objetivos trazados por una empresa donde un colaborador ejecuta cada una de sus funciones de manera eficiente. (Gabini, 2018)	La variable productividad laboral es categórica y se mide a través de las dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, comportamientos laborales perjudiciales.	Rendimiento en la tarea	Trabajo eficiente	Ordinal Nunca (00 - 20) Casi nunca (21 – 40) A veces (41 – 60) Casi siempre (61 – 80) Siempre (81– 100)
				Calidad de trabajo	
				Organización del trabajo	
				Priorización	
			Rendimiento en el contexto	Tener una eficiente retroalimentación	
				Cooperar con otros	
				Demostrar responsabilidad	
				Comunicación de manera asertiva	
			Comportamientos laborales perjudiciales	Comportamientos que dañen a sus compañeros	
				Intención de dañar a la organización	
				Demostrar excesiva negatividad	

Anexo 2. Instrumentos de investigación

Cuestionario: ADMINISTRACION DE COMPENSACION EN LOS TRABAJADORES DE LAS DACS CHIMBOTE. 2020.

Estimado trabajador, con el propósito de conocer cuál es su opinión acerca de la gestión de compensación que se da en la empresa, a continuación, le mostramos una serie de preguntas a las cuales les agradeceremos nos responda con suma sinceridad de antemano se le agradece su participación.

INSTRUCCIONES:

Leer cada una de las premisas, marcar con una (x) dentro de los recuadros en las cuales puede encontrar las alternativas que mejor crea conveniente, teniendo en cuenta el valor de su respuesta. Marcar una sola alternativa por premisa.

ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
REMUNERACIONES						
01	Considera usted que el sueldo que recibe es acorde con el trabajo que realiza					
02	Considera usted que su sueldo satisface sus necesidades básicas					
03	Conoce usted el sueldo que se le paga por su trabajo					
04	Conoce las políticas de remuneraciones que tiene la empresa					
05	Sabe si los salarios son equitativos de acuerdo al puesto que desempeña					
06	Actualmente su salario está ligado a la cantidad de producción que tiene asignada					
07	Se le ha pagado en su totalidad el salario a que tiene derecho					
PLANES DE INCENTIVOS						

08	Recibe algún pago de remuneración variable por alguna labor extra					
09	Se registra el pago de remuneración variable en su boleta de pago					
10	Los criterios para el pago de remuneración variable están bien justificado					
11	Ha recibo algún pago de incentivo como resultado de su trabajo					
12	Existe alguna actividad para nombrar al trabajador del mes					
13	Considera usted que la realización de eventos permite la integración del personal					
14	Considera que los eventos deben realizarse con más frecuencia					
PRESTACIONES						
15	Ha recibido capacitación sobre cómo realizar su trabajo					
16	Considera que los programas de capacitación llevan a un mejor desempeño					
17	Recibe asistencia médico hospitalaria particular por parte de la empresa					
18	El servicio que recibe cubre sus expectativas de salud					
19	Existen restricciones para la obtención de los préstamos que ofrece la empresa					
20	Se toma en cuenta el tiempo de servicio para dar préstamos al personal					

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario “Administración de compensación”
3. **Autor original:** Ninguno
4. **Forma de aplicación:** Colectiva
5. **Medición:** Nivel de la Administración de compensación en la empresa.
6. **Administración:** Trabajadores de las DACS
7. **Tiempo de aplicación:** 20 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Analizar el nivel de la Administración de compensación en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de Claro Chimbote, 2020

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento que se les aplicará a los trabajadores fue constatado por 03 profesionales expertos, para su validación. Se le otorgó a cada profesional un folio con el cuadro de operacionalización, el instrumento.

IV. DIRIGIDO A:

60 trabajadores de las DACS del área de ventas.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento creado mantiene 20 ítems con opciones de respuesta en escala Likert, siendo: totalmente nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Las cuales están diseñadas en basen a las dimensiones vinculadas a las variable Administración de compensación.

**Cuestionario: PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DE LAS DACS CHIMBOTE, 2020.**

Estimado trabajador, con el propósito de conocer cuál es su opinión acerca de la gestión de compensación que se da en la empresa, a continuación, le mostramos una serie de preguntas a las cuales les agradeceremos nos responda con suma sinceridad de antemano se le agradece su participación.

INSTRUCCIONES:

Leer cada una de las premisas, marcar con una x dentro de los recuadros en las cuales puede encontrar las alternativas que mejor crea conveniente, solo se puede marcar una sola, teniendo en cuenta el valor de su respuesta.

ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
RENDIMIENTO EN LA TAREA						
01	Participa usted en el desarrollo de los procesos productivos de su área					
02	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado					
03	La jornada laboral permite al personal tener bienestar y buena salud					
04	El personal se organiza antes de empezar sus labores diarias					
05	Sabe si los supervisores se preocupan por la organización en las tareas					
06	Sabe si se establecen prioridades en las labores cotidianas					
07	Prioriza usted sus actividades laborales					
08	Se encuentra bien definida las acciones para alcanzar los objetivos					

09	Se desarrollan planes alternativos de trabajo					
RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO						
11	Los supervisores brindan retroalimentación como estrategia de aprendizaje					
12	Existe un ambiente de cooperación entre los compañeros					
13	Se dan frecuentes oportunidades para la interacción y la discusión					
14	Me considero una persona responsable de las tareas y actividades que se me encomiendan					
15	La comunicación interna dentro del trabajo funciona correctamente					
16	Se expresa de manera sencilla, clara y concisa para que lo entiendan					
COMPORTAMIENTOS LABORALES PERJUDICIALES						
17	se hace un uso fraudulento de los descansos médicos					
18	El personal vela por el buen funcionamiento de las maquinarias					
19	Los colaboradores cumplen con las políticas y normas de la empresa					
20	Existen intenciones de atrasar el proceso de producción en su área					

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
- b. **Nombre del instrumento:** Cuestionario “Productividad laboral”
- c. **Autor original:** Ninguno
- d. **Forma de aplicación:** Colectiva
- e. **Medición:** Nivel de la Productividad laboral en la empresa.
- f. **Administración:** Trabajadores de las DACS
- g. **Tiempo de aplicación:** 20 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Analizar el nivel de la Productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de Claro Chimbote, 2020

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento que se les aplicará a los trabajadores fue constatado por 03 profesionales expertos, para su validación. Se le otorgó a cada profesional un folio con el cuadro de operacionalización, el instrumento.

IV. DIRIGIDO A:

60 trabajadores de las DACS del área de ventas.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento creado mantiene 20 ítems con opciones de respuesta en escala Likert, siendo: totalmente nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Las cuales están diseñadas en basen a las dimensiones vinculadas a la variable productividad laboral.

Anexo 03. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez de juicio de expertos

TITULO: ADMINISTRACION DE COMPENSACION Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LAS DACS CHIMBOTE, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				1.- nunca	2.- Casi nunca	3.- A veces	4.- Casi siempre	5.- siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No					
Administración de compensación	Remuneraciones	Sueldos	1)Considera usted que el sueldo que recibe es acorde con el trabajo que realiza						x		x		x		x						
			2)Considera usted que su sueldo satisface sus necesidades básicas											x		x					
			3)Conoce usted el sueldo que se le paga por su trabajo											x		x					
			4)Conoce las políticas de remuneraciones que tiene la empresa											x		x					
		Salario	5)Sabe si los salarios son equitativos de acuerdo al puesto que desempeña							x		x		x		x					
			6)Actualmente su salario está ligado a la cantidad de producción que tiene asignada												x		x				
			7)Se le ha pagado en su totalidad el salario a que tiene derecho												x		x				
	Planes de incentivos	Retribuciones basadas en los reconocimientos.	8)Recibe algún pago de remuneración variable por alguna labor extra						x		x		x		x						
			9)Se registra el pago de remuneración variable en su boleta de pago											x		x					
			10)Los criterios para el pago de remuneración variable están bien justificado											x		x					
		Incentivos al mejor vendedor	11)Ha recibo algún pago de incentivo como resultado de su trabajo										x		x		x		x		
			12)Existe alguna actividad para nombrar al trabajador del mes															x		x	
		conmemoraciones especiales	13)Considera usted que la realización de eventos permite la integración del personal																x		x

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario Sobre La Administración De La Compensación En Los Trabajadores De Las DACS.
OBJETIVO : Determinar La Relación De La Administración De La Compensación Y La Productividad Laboral.
DIRIGIDO A : A 60 TRABAJADORES DE LAS DISTRIBUIDORAS DE CLARO EN CHIMBOTE

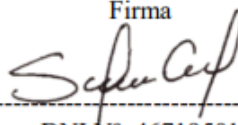
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Lucy Mar Saavedra Córdova

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR Maestra en administración de negocios - MBA

Firma



DNI N° 46719501

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: ADMINISTRACION DE COMPENSACION Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LAS DACS CHIMBOTE, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1.- nunca	2.- Casi nunca	3.- A veces	4.- Casi siempre	5.- siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Administración de compensación	Remuneraciones	Sueldos	1)Considera usted que el sueldo que recibe es acorde con el trabajo que realiza						x		x		x		x		
			2)Considera usted que su sueldo satisface sus necesidades básicas										x		x		
			3)Conoce usted el sueldo que se le paga por su trabajo										x		x		
			4)Conoce las políticas de remuneraciones que tiene la empresa										x		x		
		Salario	5)Sabe si los salarios son equitativos de acuerdo al puesto que desempeña								x		x		x		
			6)Actualmente su salario está ligado a la cantidad de producción que tiene asignada										x		x		
			7)Se le ha pagado en su totalidad el salario a que tiene derecho										x		x		
	Planes de incentivos	Retribuciones basadas en los reconocimientos.	8)Recibe algún pago de remuneración variable por alguna labor extra						x		x		x		x		
			9)Se registra el pago de remuneración variable en su boleta de pago										x		x		
			10)Los criterios para el pago de remuneración variable están bien justificado										x		x		
		Incentivos al mejor vendedor	11)Ha recibido algún pago de incentivo como resultado de su trabajo								x		x		x		
			12)Existe alguna actividad para nombrar al trabajador del mes										x		x		
		conmemoraciones especiales	13)Considera usted que la realización de eventos permite la integración del personal											x		x	

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario Sobre La Administración De Compensación En Los Trabajadores De Las DACS.
OBJETIVO : Determinar La Relación De La Administración De La Compensación Y La Productividad Laboral.
DIRIGIDO A : A 60 TRABAJADORES DE LAS DISTRIBUIDORAS DE CLARO EN CHIMBOTE

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Néstor Daniel González Rueda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR Magister en gestión y dirección del talento humano

Firma



DNI N° 32991045

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: ADMINISTRACION DE COMPENSACION Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LAS DACS CHIMBOTE, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMs	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1.- nunca	2.- Casi nunca	3.- A veces	4.- Casi siempre	5.- siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Administración de compensación	Remuneraciones	Sueldos	1)Considera usted que el sueldo que recibe es acorde con el trabajo que realiza						x		x		x		x		
			2)Considera usted que su sueldo satisface sus necesidades básicas										x		x		
			3)Conoce usted el sueldo que se le paga por su trabajo										x		x		
			4)Conoce las políticas de remuneraciones que tiene la empresa										x		x		
		Salario	5)Sabe si los salarios son equitativos de acuerdo al puesto que desempeña								x		x		x		
			6)Actualmente su salario está ligado a la cantidad de producción que tiene asignada										x		x		
			7)Se le ha pagado en su totalidad el salario a que tiene derecho										x		x		
	Planes de incentivos	Retribuciones basadas en los reconocimientos.	8)Recibe algún pago de remuneración variable por alguna labor extra						x		x		x		x		
			9)Se registra el pago de remuneración variable en su boleta de pago										x		x		
			10)Los criterios para el pago de remuneración variable están bien justificado										x		x		
		Incentivos al mejor vendedor	11)Ha recibo algún pago de incentivo como resultado de su trabajo								x		x		x		
			12)Existe alguna actividad para nombrar al trabajador del mes										x		x		
		conmemoraciones especiales	13)Considera usted que la realización de eventos permite la integración del personal											x		x	

	Las capacitaciones	14) Considera que los eventos deben realizarse con más frecuencia											X		x		
		15) Ha recibido capacitación sobre cómo realizar su trabajo										x		X		x	
		16) Considera que los programas de capacitación llevan a un mejor desempeño										x		x		x	
	Asistencia medico hospitalaria	17) Recibe asistencia médico hospitalaria particular por parte de la empresa										x		x		x	
		18) El servicio que recibe cubre sus expectativas de salud										x		x		x	
	Planes de préstamo	19) Existen restricciones para la obtención de los préstamos que ofrece la empresa								x		x		x		x	
		20) Se toma en cuenta el tiempo de servicio para dar préstamos al personal										x		x		x	



Firma

Roberto Carlos Fiestas Flores

Nombres y apellidos

DNI N° 16744141

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

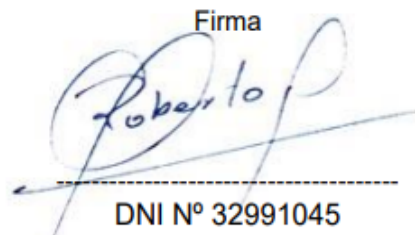
NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario Sobre La Administración De Compensación En Los Trabajadores De Las DACS.
OBJETIVO : Determinar La Relación De La Administración De La Compensación Y La Productividad Laboral.
DIRIGIDO A : A 60 TRABAJADORES DE LAS DISTRIBUIDORAS DE CLARO EN CHIMBOTE

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Roberto Carlos Fiestas Flores

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR Magister En Docencia Universitaria E Investigacion Pedagogica

Firma

DNI N° 32991045

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

TITULO: ADMINISTRACION DE COMPENSACION Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LAS DACS CHIMBOTE, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMs	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1.- nunca	2.- Casi nunca	3.- A veces	4.- Casi siempre	5.- siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad laboral	Rendimiento en la tarea	-Calidad de trabajo	1)Participa usted en el desarrollo de los procesos productivos de su área						x		x		x		x		
			2)Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado						x		x		x		x		
			3)La jornada laboral permite al personal tener bienestar y buena salud						x		x		x		x		
		-Organización del trabajo	4)El personal se organiza antes de empezar sus labores diarias						x		x		x		x		
			5)Sabe si los supervisores se preocupan por la organización en las tareas						x		x		x		x		
		Priorización	6)Sabe si se establecen prioridades en las labores cotidianas						x		x		x		x		
			7)Prioriza usted sus actividades laborales						x		x		x		x		
		Trabajo eficiente	8)Se encuentra bien definida las acciones para alcanzar los objetivos						x		x		x		x		
			9)Se desarrollan planes alternativos de trabajo						x		x		x		x		
	Rendimiento	Tener una eficiente retroalimentación	10)Los supervisores brindan retroalimentación como estrategia de aprendizaje						x		x		x		x		

Comportamientos laborales perjudiciales	Cooperar con otros	11)Existe un ambiente de cooperación entre los compañeros						X		X		X		X				
		12)Se dan frecuentes oportunidades para la interacción y la discusión						X		X		X		X				
		Demostrar responsabilidad	13) Me considero una persona responsable de las tareas y actividades que se me encomiendan						X		X		X		X			
			Comunicación asertiva	14)La comunicación interna dentro del trabajo funciona correctamente						X		X		X		X		
		15)Se expresa de manera sencilla, clara y concisa para que lo entiendan								X		X		X		X		
	Comportamiento s que dañen a sus compañeros	16)Existen colaboradores que son egoístas con sus compañeros de trabajo							X		X		X		X			
		Intención de dañar a la organización	17)se hace un uso fraudulento de los descansos médicos						X		X		X		X			
			18)El personal vela por el buen funcionamiento de las maquinarias							X		X		X		X		
		Demostrar excesiva negatividad	19)Los colaboradores cumplen con las políticas y normas de la empresa							X		X		X		X		
			20)Existen intenciones de atrasar el proceso de producción en su área							X		X		X		X		



Firma
Lucy Mar Saavedra Córdova
Nombres y apellidos
DNI N°. 467.19501.

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

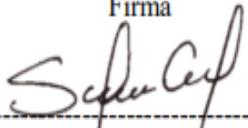
NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario Sobre La Productividad Laboral En Los Trabajadores De Las DACS.
OBJETIVO : Determinar La Relación De La Administración De La Compensación Y La Productividad Laboral.
DIRIGIDO A : A 60 TRABAJADORES DE LAS DISTRIBUIDORAS DE CLARO EN CHIMBOTE

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Lucy Mar Saavedra Córdova

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR Maestra en administración de negocios - MBA

Firma


DNI N° 46719501

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

TITULO: ADMINISTRACION DE COMPENSACION Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LAS DAC S CHIMBOTE, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1.- nunca	2.- Casi nunca	3.- A veces	4.- Casi siempre	5.- siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad laboral	Rendimiento en la tarea	-Calidad de trabajo	1)Participa usted en el desarrollo de los procesos productivos de su área						x		x		x		x		
			2)Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado						x		x		x		x		
			3)La jornada laboral permite al personal tener bienestar y buena salud						x		x		x		x		
		-Organización del trabajo	4)El personal se organiza antes de empezar sus labores diarias						x		x		x		x		
			5)Sabe si los supervisores se preocupan por la organización en las tareas						x		x		x		x		
		Priorización	6)Sabe si se establecen prioridades en las labores cotidianas						x		x		x		x		
			7)Prioriza usted sus actividades laborales						x		x		x		x		
		Trabajo eficiente	8)Se encuentra bien definida las acciones para alcanzar los objetivos						x		x		x		x		
			9)Se desarrollan planes alternativos de trabajo						x		x		x		x		
	Rendimiento	Tener una eficiente retroalimentación	10)Los supervisores brindan retroalimentación como estrategia de aprendizaje						x		x		x		x		

		Cooperar con otros	11)Existe un ambiente de cooperación entre los compañeros						x		x		x		x		
			12)Se dan frecuentes oportunidades para la interacción y la discusión						x		x		x		x		
		Demostrar responsabilidad	13) Me considero una persona responsable de las tareas y actividades que se me encomiendan						x		x		x		x		
			14)La comunicación interna dentro del trabajo funciona correctamente						x		x		x		x		
		Comunicación asertiva	15)Se expresa de manera sencilla, clara y concisa para que lo entiendan						x		x		x		x		
			16)Existen colaboradores que son egoístas con sus compañeros de trabajo						x		x		x		x		
	Comportamientos laborales perjudiciales	Comportamiento s que dañen a sus compañeros	17)se hace un uso fraudulento de los descansos médicos						x		x		x		x		
			18)El personal vela por el buen funcionamiento de las maquinarias						x		x		x		x		
		Demostrar excesiva negatividad	19)Los colaboradores cumplen con las políticas y normas de la empresa						x		x		x		x		
			20)Existen intenciones de atrasar el proceso de producción en su área						x		x		x		x		



Firma

Néstor Daniel González Rueda

Nombres y apellidos

DNI N° 3299104

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario Sobre La Productividad Laboral En Los Trabajadores De Las DACS.
OBJETIVO : Determinar La Relación De La Administración De La Compensación Y La Productividad Laboral.
DIRIGIDO A : A 60 TRABAJADORES DE LAS DISTRIBUIDORAS DE CLARO EN CHIMBOTE

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Néstor Daniel González Rueda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR Magister en gestión y dirección del talento humano

Firma



DNI N° 32991045

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

TITULO: ADMINISTRACION DE COMPENSACION Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LAS DACS CHIMBOTE, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1.- nunca	2.- Casi nunca	3.- A veces	4.- Casi siempre	5.- siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad laboral	Rendimiento en la tarea	-Calidad de trabajo	1)Participa usted en el desarrollo de los procesos productivos de su área						x		x		x		x		
			2)Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado						x		x		x		x		
			3)La jornada laboral permite al personal tener bienestar y buena salud						x		x		x		x		
		-Organización del trabajo	4)El personal se organiza antes de empezar sus labores diarias						x		x		x		x		
			5)Sabe si los supervisores se preocupan por la organización en las tareas						x		x		x		x		
		Priorización	6)Sabe si se establecen prioridades en las labores cotidianas						x		x		x		x		
			7)Prioriza usted sus actividades laborales						x		x		x		x		
		Trabajo eficiente	8)Se encuentra bien definida las acciones para alcanzar los objetivos						x		x		x		x		
			9)Se desarrollan planes alternativos de trabajo						x		x		x		x		
	Rendimiento	Tener una eficiente retroalimentación	10)Los supervisores brindan retroalimentación como estrategia de aprendizaje						x		x		x		x		

Comportamientos laborales perjudiciales	Cooperar con otros	11)Existe un ambiente de cooperación entre los compañeros						x		x		x		x				
		12)Se dan frecuentes oportunidades para la interacción y la discusión						x		x		x		x				
		Demostrar responsabilidad	13) Me considero una persona responsable de las tareas y actividades que se me encomiendan						x		x		x		x			
			Comunicación asertiva	14)La comunicación interna dentro del trabajo funciona correctamente						x		x		x		x		
		15)Se expresa de manera sencilla, clara y concisa para que lo entiendan								x		x		x		x		
	Comportamientos que dañen a sus compañeros	16)Existen colaboradores que son egoístas con sus compañeros de trabajo							x		x		x		x			
		Intención de dañar a la organización	17)se hace un uso fraudulento de los descansos médicos						x		x		x		x			
			18)El personal vela por el buen funcionamiento de las maquinarias							x		x		x		x		
		Demostrar excesiva negatividad	19)Los colaboradores cumplen con las políticas y normas de la empresa							x		x		x		x		
			20)Existen intenciones de atrasar el proceso de producción en su área							x		x		x		x		



Firma

Roberto Carlos Fiestas Flores

Nombres y apellidos

DNI N° 16744141

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

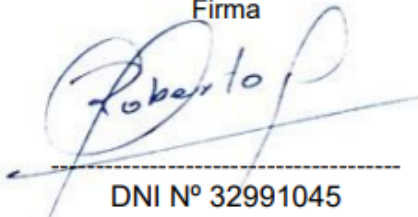
NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario Sobre La Productividad Laboral En Los Trabajadores De Las DACS.
OBJETIVO : Determinar La Relación De La Administración De La Compensación Y La Productividad Laboral.
DIRIGIDO A : A 60 TRABAJADORES DE LAS DISTRIBUIDORAS DE CLARO EN CHIMBOTE

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Roberto Carlos Fiestas Flores

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR Magister En Docencia Universitaria E Investigacion Pedagogica

Firma

DNI N° 32991045

Análisis de confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach de la variable administración de compensación.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,830	,829	20

Alfa de Cronbach de la variable productividad laboral.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,849	,846	20

Anexo 04. Cálculo del tamaño de la muestra

En este estudio, la población está conformada por 60 colaboradores que ejecutan sus labores en el área de ventas de las Distribuidoras Autorizadas de Claro.

Población de estudio de las DACS.

Cargos de personal	N° de personas
Asesores corporativos	10
Asesores comerciales	20
Fuerza de ventas	30

Fuente: Creación Propia.

Asimismo, en este estudio, no se ejecutó una muestra, ya que se tomó en cuenta a toda la población, es decir se trabajó con los 60 trabajadores del área de ventas de las Distribuidoras Autorizadas de Claro, siendo este un grupo, propiamente dicho pequeño.

Anexo 05. Autorización de la institución donde se aplicó la investigación

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Chimbote, junio del 2020.


Asunto.

Autorización para realizar el informe de investigación: "Administración de compensación y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de Claro Chimbote, 2020"

Mediante la presente se autoriza a: Milagros Isabel Castro Lazaro, estudiantes de la facultad de ciencias empresariales, escuela profesional de administración de la universidad "César Vallejo", para desarrollar su informe de investigación titulado: "Administración de compensación y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de Claro Chimbote, 2020", por lo que se les proporcionará la información requerida para la ejecución de la investigación planteada.

Sin otro particular, se expide el presente documento para los fines que los interesados mantengan consideración.

Atentamente,


Guillermo Gómez Gamarra
Gerente General

Anexo 07: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico



DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

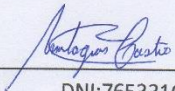
Yo Castro Lazaro Milagros Isabel, estudiante del Programa Académico de Maestría En Administración De Negocios – MBA de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, identificado con DNI 76533165, con el artículo denominado:

"Administración de compensación y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de Claro Chimbote, 2020."

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote 23 de febrero del 2021


DNI: 76533165
Milagros Isabel Castro Lazaro